

3. Зимняя И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) // Высшее образование сегодня. 2006. № 8. С. 20–26

4. Концепция развития педагогического образования на 2015–2020 годы [Электронный ресурс] // Национальный образовательный портал. Режим доступа: <http://adu.by/wp-content/uploads/2015/pedklass/konceptsiya.pdf>. Дата доступа: 20.09.2018.

5. Образовательный стандарт Республики Беларусь. Высшее образование. Первая ступень. Специальность 1-02 04 01 Биология и химия. Введ. 30.08.2013. Минск : Белорус. гос. пед. ун-т имени Максима Танка, 2013. 30 с.

6. Огородник В.Э., Аршанский Е.Я. Методика преподавания химии: практикум / под ред. Е.Я. Аршанского. Минск: Аверсэв, 2014. 317 с.

7. Огородник В. Э., Аршанский Е. Я. Ситуационные задачи в практико-ориентированном обучении // Химия в школе. 2016. № 6. С. 21–28.

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ МОДЕЛЕЙ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Я.И. Петрова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва*

Скорость социальных изменений в современном мире предъявляет повышенные требования к подготовке специалистов и работников всех уровней и делает необходимым создания все более совершенных, универсальных моделей компетенций, в том числе профессиональных, обеспечивающих поступательное развитие любого общества. Классификация существующих моделей компетенций может быть дана в соответствии с основными видами деятельности – познавательной, управленческой, коммуникативной, предметно-практической. По этому критерию все модели могут быть разделены на образовательные, профессиональные, корпоративные и прогностические.

Целью настоящей работы являются систематизация и обобщение данных о действующих профессиональных моделях компетенций и определение на этой основе направлений и средств их возможной оптими-

зации применительно к потребностям развития современной России. Данная проблема, несмотря на ее очевидную практическую и научную значимость, не получила достаточного освещения в литературе. Среди имеющихся публикаций следует отметить исследования О.В. Нестеровой [2] и Г.П. Шабановой [7], а также коллективные работы "Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире"[1] и "Россия 2025: от кадров к талантам"[4].

Всего в настоящее время в России действуют 2000 профессиональных стандартов, которые представляют собой квалификационные характеристики, включающие требования владеть определенными умениями, навыками и знаниями в соответствии с запросами современных работодателей.

Следует отметить, что понятия "квалификация" и "профессиональный стандарт" не являются тождественными. В Трудовом Кодексе Российской Федерации (пункт 1 статьи 195) уточняется, что профстандарт (понятие, введенное в ТК в 2012 г.) является характеристикой квалификации [5]. Родственным термином, приводящимся в ТК и других нормативных документах, является "трудовая функция", которая указывается в тексте трудового договора (по ст. 57 ТК) с целью уточнения тех функций, которые работник должен исполнять в рамках своей должности, не противоречащей его квалификации. Для этой цели используются примерные определения должностей в соответствующем разделе каждого стандарта [5]. Из последующих редакций Кодекса эти статьи были исключены [6].

Профессиональные модели включают перечень профессиональных стандартов, который соответствует Реестру профстандартов Министерства труда Российской Федерации. Согласно приказу Минтруда России от 29.09.2014 № 667н "О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)" ведение реестра профессиональных стандартов (перечня видов профессиональной деятельности), его актуализация и размещение на специализированном сайте Минтруда России "Профессиональные стандарты" осуществляется ФГБУ "НИИ труда и социального страхования" Минтруда России. В целях упорядочения информации о профессиональных стандартах (видах профессиональной деятельности) ведение реестра осуществляется на основе классификации профессиональных стандартов (видов профессиональной деятельности) по областям профессиональной деятельности и кодирования профессиональ-

ных стандартов (видов профессиональной деятельности). Разработчикам и пользователям профессиональных стандартов рекомендовано использовать реестр при решении задач идентификации профессиональных стандартов, анализа полноты охвата профессиональными стандартами областей и видов профессиональной деятельности. Включению в реестр подлежат профессиональные стандарты, утвержденные приказами Минтруда России в установленном порядке, в 10-дневный срок после их государственной регистрации Минюстом России.

На 2018 год, с учетом последних изменений и дополнений, Реестр включает 40 направлений, каждое из которых содержит совокупность профессиональных стандартов по конкретной специальности: образование; здравоохранение; социальное обслуживание; культура и искусство; физическая культура и спорт; связь, информационные и коммуникационные технологии; административно-управленческая и офисная деятельность; финансы и экономика; юриспруденция; сельское хозяйство; транспорт; добыча и переработка полезных ископаемых; автомобилестроение; авиастроение; судостроение и др. [3]

В рамках каждого из направлений существует различное количество стандартов, от 3 до 200. Так, например, направление "Образование" включает стандарты по пяти специальностям (педагог; педагог-психолог; педагог дополнительного образования детей и взрослых; педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования; специалист в области воспитания), направление здравоохранения включает стандарты по 38 специальностям, социальное обслуживание – 12, административно-управленческая и офисная деятельность – 10, финансы и экономика – 36, сельское хозяйство – 22, легкая и текстильная промышленность – 3, металлургическое производство – 105.

Законодательное оформление существующей системы профстандартов началось с 2016 года. До этого времени в законодательстве использовался термин "квалификация", под которым понимался конкретный уровень трудовых навыков, специальных знаний, опыта работы, необходимых для той или иной должности. Специалист при трудоустройстве на должность по определенной квалификации должен был соответствовать квалификационной характеристике данной должности, приведенной в Едином квалификационном справочнике (ЕКС). В связи с устареванием этого документа, исчезновением многих из перечисленных

в нем должностей и отсутствием многих новых современных профессий было принято решение о замене данной нормативной базы более удобным и универсальным инструментом для определения квалификационного минимума – профессиональными стандартами

Профстандарты представляют собой квалификационные характеристики, включающие требования владеть определенными умениями, навыками и знаниями в соответствии с запросами современности. Законодатели, утверждая порядок разработки и применения профессиональных стандартов (Постановление Правительства РФ № 23 от 22 февраля 2013 г.), использовали модернизированные сочетания требований к профессиям, выработанные в профессиональных сообществах. Правила применения профстандартов были установлены Трудовым кодексом в 2012 г. и конкретизированы постановлениями Правительства РФ приказами Минтруда.

Важной характеристикой профессиональных стандартов является то, что они определяют не только должности и профессии, а области деятельности, что делает их более универсальными документами (например, стандарт "бухгалтер" предусматривает должность с таким же наименованием, а должность начальника отдела кадров регулируется профстандартом "специалист в области управления персоналом").

Профстандарты являются важным фактором при разработке образовательных программ для обеспечения подготовки специалистов, владеющих комплексом необходимых профессиональных характеристик. В современных условиях становится все более очевидной недопустимы ситуации, когда выпускник по определенной специальности обладает одним набором компетенций, а работодателю нужен совсем другой. При разработке стратегий оценивания для получения сертификата или диплома того или иного уровня следует учитывать не столько образовательные успехи, как это было ранее, но, все в большей степени, актуальные требования к профессии, зафиксированные в стандартах.

Распространение профессиональных стандартов планировалось начать с государственного сектора, предоставляя коммерческим организациям право самим устанавливать для себя комплекс требований к наемным работникам. Такой подход оказался непродуктивным, и в соответствии с ФЗ № 122 профессиональные стандарты были распространены на все сферы труда и предприятия всех форм собственности. Однако к настоящему времени многие профессиональные сферы все еще оста-

ются без государственных стандартов и регламентируются лишь локальными должностными инструкциями.

Самостоятельную подгруппу в блоке профессиональных компетенций образуют модели WorldSkills, получившие название от WorldSkills International (WSI) – международной некоммерческой ассоциации, деятельность которой направлена на популяризацию и повышение статуса рабочих профессий, совершенствование стандартов профессиональной подготовки и квалификации через проведение международных соревнований по рабочим профессиям по всему миру (мировой чемпионат рабочих профессий WorldSkills, или "Олимпиада для рабочих рук"). В России официальным оператором WSI является союз "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)", также действующий с целью повышения стандартов подготовки кадров (под девизом «Делай мир лучше силой своего мастерства!») («Improving the world with the power of skills!»). Раз в два года одна из 79 стран-участниц движения проводит мировой чемпионат профессионального мастерства. В 2019 году он пройдет в России (WorldSkillsKazan 2019).

WorldSkills Russia проводит всероссийские чемпионаты профессионального мастерства по пяти направлениям: 1) конкурсы профессионального мастерства между студентами колледжей и техникумов в возрасте до 22 лет (с 2017 года появилась отдельная возрастная линейка – юниоры WorldSkills 14-16 лет); 2) корпоративные чемпионаты молодых рабочих в возрасте от 16 до 28 лет на производственных площадках крупнейших российских компаний; 3) чемпионат в сфере высокотехнологичных профессий IT-сектора – DigitalSkills (возрастная группа до 28 лет) среди студентов профильных вузов и колледжей и специалистов крупнейших компаний ("Лабораторию Касперского", "Кибер Россия", "Ростелеком", "Фирма "1С"); 4) AgroSkills – отраслевой чемпионат профессионального мастерства среди сотрудников компаний из сектора сельского хозяйства (возраст 18-28 лет) при участии Министерства сельского хозяйства РФ, проводится по трем компетенциям: "агрономия", "ветеринария", "эксплуатация сельскохозяйственных машин"; 5) межвузовский чемпионат по стандартам WorldSkills – конкурс профессионального мастерства между студентами высших учебных заведений. Помимо организации чемпионатов, Союз "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)" занимается внедрением мировых стандартов в национальную систему средне-специального и высшего образования. В 2017 г.

около 14 тысяч выпускников колледжей и техникумов в 26 регионах России впервые сдали демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills Russia, прошли через единственную в России независимую оценку практических навыков, получили Skills-паспорта с информацией о достигнутом профессиональном уровне.

Профессиональные стандарты, включенные в Реестр, имеют типовую структуру. В разделе общих сведений указываются основная цель вида профессиональной деятельности, группа занятий и отнесение к видам экономической деятельности по общероссийским классификаторам. В самостоятельном разделе приведено описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт – так называемая функциональная карта вида профессиональной деятельности, которая включает два вида функций – обобщенные трудовые функции и трудовые функции. Каждый из этих видов конкретизируется и кодифицируется. Излагаются также требования к подготовке и перечень возможных должностей. Раздел трудовых функций включает перечень трудовых действий. Например, у педагога это: осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования; участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды; планирование и проведение учебных занятий; систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению; организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися; объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей и др.

Чрезвычайно важными с точки зрения анализа этого типа моделей компетенций является наличие в профстандартах двух разделов, включающих обязательные знания и умения. Для педагога в перечне необходимых умений значатся: владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.; объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей;

разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде; использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона.

Особо следует подчеркнуть, что к этому разделу разработчики используют понятие "компетенция". Оно применено к области ИКТ. Педагог должен владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности).

Самостоятельный блок составляют необходимые знания. У педагогов к ним отнесены следующие области знания: преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке; история, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества; основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики; основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях; основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий и др. Знания и умения выделены и в стандартах по рабочим специальностям.

Анализ существующих профессиональных моделей компетенций позволяет сделать вывод о значительной сложности данной проблемы и ее безусловной малоизученности при наличии огромного эмпирического

материала, накопленного в данной области в России и за рубежом. Количество компетенций в разных видах деятельности, при отсутствии обобщающих статистических данных, может исчисляться, на наш взгляд, не сотнями, а тысячами. К числу нерешенных исследовательских задач мы относим, в первую очередь, необходимость хотя бы приблизительного статистического подсчета компетенций как предмета специальных исследований, поскольку без этого невозможно ограничить и определить предметную область изучения. Следующей необходимой задачей является систематизация и классификация компетенций, которая должна быть выполнена на строго научной основе. Необходимо также продолжить проработку понятийно-категориального ряда и оптимизировать всю систему определений используемых понятий, поскольку в этой области существуют существенные разночтения и самые различные подходы. Остро нуждается в усовершенствовании соотношение требований профстандартов и образовательных стандартов, поскольку они имеют на данный момент существенные расхождения по целому ряду специальностей. Важнейшим направлением оптимизации существующих моделей является преодоление бессистемности, противоречивости, разрыва с практикой в некоторых областях и отсутствия содержательного наполнения в целом ряде компетенций.

Библиографический список

1. Лошкарева Е., Лукша П., Ниненко И., Смагин И., Судаков Д. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире // URL: https://worldskills.ru/assets/docs/media/WSdoklad_12_okt_rus.pdf.
2. Нестерова О.В. Handbook по дисциплине "Модели профессиональных компетенций в управлении персоналом. М.: Московский финансово-промышленный университет "Синергия", 2011. 35 с.
3. Профессиональные стандарты. 2018. URL: <http://classinform.ru/profstandarty.html>.
4. Россия 2025: от кадров к талантам. М.: The Boston Consulting Group, 2017. 70 с.
5. Трудовой кодекс РФ. 2012. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279>.
6. Трудовой кодекс РФ. 2018. URL: <http://www.trudkod.ru>.

7. Шабанова Г.П. Развитие корпоративных компетенций для реализации стратегических целей и конкурентоспособности предприятий. URL: <https://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=008816>.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

З.И. Сариева

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва; Тольяттинская академия управления*

Порядок проведения государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Минобрнауки РФ 29.06.2015 № 636, определяет, что «выпускная квалификационная работа представляет собой выполненную обучающимся (несколькими обучающимися совместно) работу, демонстрирующую уровень подготовленности выпускника к самостоятельной профессиональной деятельности» [1]. Учебные организации имеют право самостоятельно устанавливать вид выпускной квалификационной работы (далее – ВКР), определять требования к ней, порядок ее выполнения, а также критерии ее оценки. При этом обязательно должны учитываться требования, установленные стандартами. Таким образом, ГИА обучающихся в значительной части высших учебных заведений проводится в форме защиты ВКР. Однако, требования к выполнению ВКР различаются в значительной мере в зависимости от типа вуза, который соответствующими методическими рекомендациями для обучающихся регламентирует порядок написания и защиты выпускной квалификационной работы.

Частное образовательное учреждение высшего образования «Тольяттинская академия управления» (далее – Академия), является частной организацией, реализующей образовательные программы высшего образования, программы дополнительного профессионального образования, общеобразовательные программы среднего общего, основного общего, начального общего, дошкольного образования; осуществляющей научно-исследовательскую, научно-методическую, проектно-